



BUPATI SOLOK
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN BUPATI SOLOK
NOMOR 9 TAHUN 2025

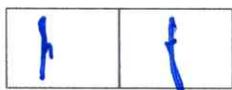
TENTANG

REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA UNIT PELAKSANA
TEKNIS DAERAH DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SOLOK,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah pada Unit Pelaksana Teknis Daerah di Lingkungan Dinas Kesehatan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
2. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2024 tentang Kabupaten Solok di Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6845);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);



5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;

MEMUTUSKAN :

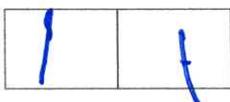
Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Solok.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Solok.
4. Dinas adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD, adalah sistem yang di terapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
6. Unit Pelaksana Teknis Daerah yang selanjutnya disingkat UPTD adalah Organisasi yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas atau Badan Daerah.
7. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi : gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
8. Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka yang selanjutnya disebut RSUD Arosuka adalah sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat yang merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan.
9. Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut UPTD Puskesmas adalah sarana pelayanan kesehatan fungsional yang merupakan Unit Kerja Dinas Kesehatan yang memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat.
10. Unit Pelaksana Teknis Daerah Laboratorium Kesehatan Daerah yang selanjutnya disebut UPTD Labkesda adalah sarana pelayanan kesehatan fungsional yang merupakan unit kerja Dinas Kesehatan yang memberikan pelayanan laboratorium klinik dan laboratorium kesehatan masyarakat kepada masyarakat.
11. Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD UPTD adalah BLUD UPTD di lingkungan Dinas Kesehatan yang terdiri dari UPTD Puskesmas dan UPTD Labkesda.
12. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah sumber daya manusia BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis.



13. Pegawai BLUD UPTD adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang menyelenggarakan kegiatan untuk mendukung kinerja BLUD.
14. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
15. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah yang melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
16. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya di sebut Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang perseorangan yang mendukung kelancaran tugas Dewan Pengawas BLUD.
17. Nusantara Sehat adalah tenaga profesional kesehatan yang terdiri dari dokter, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga ahli teknologi laboratorium medik, tenaga gizi dan tenaga kefarmasian yang mengabdikan dirinya untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sesuai kebutuhan Kementerian Kesehatan.
18. Program *Internship* adalah pendidikan profesi untuk pematangan dan pemandirian dokter setelah lulus pendidikan dokter untuk penyesuaian hasil pendidikan dengan kondisi di lapangan.

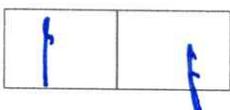
Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi UPTD di Lingkungan Dinas Kesehatan dalam pemberian Remunerasi
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan memberikan kepastian hukum dalam pemberian Remunerasi pada UPTD di Lingkungan Dinas Kesehatan dalam meningkatkan kinerja pelayanan dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, kewajaran dan kinerja.

BAB II REMUNERASI

Pasal 3

- (1) Remunerasi diberikan kepada :
 - a. pejabat Pengelola BLUD UPTD;
 - b. pegawai BLUD UPTD;
 - c. pegawai yang berasal dari profesional lainnya; dan
 - d. dewan pengawas dan sekretaris dewan pengawas.
- (2) Pejabat Pengelola BLUD UPTD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas :
 - a. pemimpin;
 - b. pejabat keuangan; dan
 - c. pejabat teknis.
- (3) Pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari;
 - a. pegawai Non ASN yang dipekerjakan oleh Kepala Dinas Kesehatan.
 - b. peserta program penugasan khusus termasuk Nusantara Sehat sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. Peserta Program *Internship*.
- (4) Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dapat dibentuk apabila anggaran yang dikelola oleh BLUD UPTD selama 2 (dua) tahun berturut-turut lebih dari 30 (tiga puluh) milyar, atau nilai aset menurut neraca 2 (dua) tahun terakhir sebesar Rp. 150.000.000.000,- (seratus lima puluh milyar rupiah).



Pasal 4

- (1) Komponen Remunerasi meliputi :
 - a. gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan;
 - b. tunjangan tetap imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji setiap bulan;
 - c. insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji;
 - d. bonus atas prestasi kerja yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji, tunjangan tetap dan insentif atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu;
 - e. pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan; dan/atau
 - f. pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang.
 - g. honorarium adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.
- (2) Komponen Remunerasi bagi Pejabat Pengelola BLUD UPTD terdiri atas :
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi kerja; dan
 - c. pesangon bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan profesional lainnya atau pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Komponen Remunerasi bagi Pegawai BLUD UPTD terdiri atas :
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa, insentif dan bonus atas prestasi kerja; dan
 - c. pesangon bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil.
- (4) Komponen Remunerasi bagi pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya terdiri atas :
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa, insentif, dan bonus atas prestasi kerja; dan
 - c. pesangon bila kemampuan Daerah memenuhi.
- (5) Remunerasi bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas diberikan dalam bentuk honorarium sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
- (6) Pemberian gaji, tunjangan dan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) bagi ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Pemberian gaji kepada Pejabat Pengelola BLUD UPTD dan Pegawai BLUD UPTD non ASN dan Pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya dilaksanakan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD UPTD.
- (8) Honorarium dewan pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan sebagai berikut :
 - a. honorarium ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin;
 - b. honorarium anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin; dan
 - c. honorarium sekretaris Dewan Pengawas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin.

Pasal 5

- (1) Komponen Remunerasi berupa gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a berasal dari pendapatan BLUD UPTD untuk operasional dengan persentase paling banyak 10% dari pendapatan BLUD UPTD yang tidak dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.



- (2) Komponen Remunerasi berupa insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf c berasal dari pendapatan BLUD UPTD dengan rincian sebagai berikut :
- a. sebesar 60% (enam puluh perseratus) dari total pendapatan untuk jasa pelayanan pada BLUD UPTD Puskesmas;
 - b. sebesar 35% (tiga puluh lima perseratus) dari total pendapatan untuk jasa pelayanan pada BLUD UPTD Labkesda; dan
 - c. sebesar 44% (empat puluh empat perseratus) dari total pendapatan untuk jasa pelayanan pada RSUD Arosuka.

Pasal 6

- (1) Komponen Remunerasi berupa insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf c, diberikan dengan memperhitungkan nilai jabatan yang dituangkan dalam *grading/level* jabatan.
- (2) Pemberian Remunerasi dihitung berdasarkan indikator penilaian, meliputi:
 - a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. keterampilan ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. resiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kinerja.
- (3) Penghitungan pemberian Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tercantum dalam Lampiran I sampai dengan Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 7

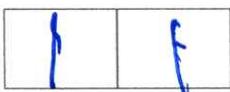
- (1) Komponen Remunerasi berupa pesangon sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf e dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD UPTD, Pegawai BLUD dan Profesional lainnya apabila :
 - a. meninggal dunia; atau
 - b. diberhentikan dengan hormat.
- (2) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak sebesar 2 (dua) bulan gaji.

BAB III KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku :

- a. Peraturan Bupati Solok Nomor 40 Tahun 2015 tentang Mekanisme Penerimaan dan Penyaluran Dana NonKapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (Berita Daerah Kabupaten Solok Tahun 2015 Nomor 40) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Bupati Solok Nomor 24 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Solok Nomor 40 Tahun 2015 tentang Mekanisme Penerimaan dan Penyaluran Dana Non Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (Berita Daerah Kabupaten Solok Tahun 2018 Nomor 24); dan
- b. Peraturan Bupati Solok Nomor 33 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah pada Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat dan Unit Pelaksana Teknis Laboratorium Daerah (Berita Daerah Kabupaten Solok Tahun 2021 Nomor 33), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.



Pasal 9

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Solok.

Ditetapkan di Arosuka
pada tanggal 23 Juni 2025

BUPATI SOLOK,

dto

JON FIRMAN PANDU

Diundangkan di Arosuka
pada tanggal 23 Juni 2025

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SOLOK,

dto

MEDISON

BERITA DAERAH KABUPATEN SOLOK TAHUN 2025 NOMOR 12

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



FEBRIZALDI

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI SOLOK
NOMOR 9 TAHUN 2025
TENTANG
PEMBERIAN REMUNERASI BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH PADA UNIT
PELAKSANA TEKNIS DAERAH DI
LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN

A. RUMUS PERHITUNGAN REMUNERASI UPTD PUSKESMAS DAN
UPTD LABKESDA

$$\text{Remunerasi} = \frac{P \times (M + K + R + G + J + H)}{S} \times D$$

Keterangan :

- P : Persentasi Kehadiran (jumlah kehadiran dibagi hari kerja dalam 1 bulan)
M : Masa Kerja
K : Keterampilan, Ilmu Pengetahuan dan Perilaku
R : Resiko Kerja
G : Tingkat Kegawat Daruratan
J : Jabatan yang Disandang
H : Hasil/Capaian Kinerja
S : Total Jumlah Seluruh Poin
D : Jumlah Dana Jasa Pelayanan

B. RUMUS PERHITUNGAN REMUNERASI RSUD AROSUKA

$$\text{Remunerasi} = \frac{\text{Score Individu}}{\text{Total Score}} \times \text{Total Remunerasi Kelompok}$$

BUPATI SOLOK,

dto

JON FIRMAN PANDU

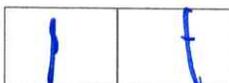
Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


FEBRIZALDI

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI SOLOK
 NOMOR 9 TAHUN 2025
 TENTANG
 REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM
 DAERAH PADA UNIT PELAKSANA
 TEKNIK DAERAH DI LINGKUNGAN
 DINAS KESEHATAN

POIN PENILAIAN REMUNERASI UPTD PUSKESMAS

| NO | KRITERIA | NILAI SKOR |
|----|--|------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Pengalaman dan masa kerja (Basic Index) | |
| | a. Masa kerja dibawah 5 tahun | 2 |
| | b. Masa kerja 5 tahun s/d 10 tahun | 5 |
| | c. Masa kerja 11 tahun s/d 15 tahun | 10 |
| | d. Masa kerja 16 tahun s/d 20 tahun | 15 |
| | e. Masa kerja 21 tahun s/d 25 tahun | 20 |
| | f. Masa kerja lebih dari 25 tahun | 25 |
| 2 | Keterampilan, Ilmu Pengetahuan dan Perilaku | |
| | a. Dokter/Dokter Gigi | |
| | 1. Dokter/Dokter Gigi Ahli Utama | 150 |
| | 2. Dokter/Dokter Gigi Ahli Madya | 140 |
| | 3. Dokter/Dokter Gigi Ahli Muda | 130 |
| | 4. Dokter/Dokter Gigi Ahli Pertama/Dokter Kontrak | 120 |
| | 5. Dokter/Dokter Gigi Nusantara Sehat | 100 |
| | 6. Dokter/Dokter Gigi Internship | 75 |
| | b. Apoteker | |
| | 1. Apoteker Ahli Utama | 100 |
| | 2. Apoteker Ahli Madya | 90 |
| | 3. Apoteker Ahli Muda | 80 |
| | 4. Apoteker Ahli Pertama | 70 |
| | 5. Apoteker Kontrak/Nusantara Sehat | 60 |
| | c. Perawat/Bidan | |
| | 1. Perawat/Bidan Ahli Madya | 100 |
| | 2. Perawat/Bidan Ahli Muda | 90 |
| | 3. Perawat/Bidan Ahli Pertama | 80 |
| | 4. Perawat (S1) Kontrak/Nusantara Sehat | 70 |
| | 5. Perawat/Bidan Penyelia | 60 |
| | 6. Perawat/Bidan Mahir | 50 |
| | 7. Perawat/Bidan Terampil | 40 |
| | 8. Perawat (DIII) Kontrak/Nusantara Sehat | 35 |
| | d. Perawat Gigi/Analisis/Kesling/Gizi/Promkes/Adminkes | |
| | 1. Perawat Gigi/Analisis/Kesling/Gizi/Promkes/Adminkes Ahli Madya | 80 |
| | 2. Perawat Gigi/Analisis/Kesling/Gizi/Promkes/Adminkes Ahli Muda | 70 |
| | 3. Perawat Gigi/Analisis/Kesling/Gizi/Promkes/Adminkes Ahli Pertama | 65 |
| | 4. Perawat Gigi/Analisis/Kesling/Gizi/Promkes/Penyelia | 60 |
| | 5. Perawat Gigi/Analisis/Kesling/Gizi/Promkes/Mahir | 50 |
| | 6. Perawat Gigi/Analisis/Kesling/Gizi/Promkes/Terampil | 40 |
| | 7. Perawat Gigi/Analisis/Kesling/Gizi/Promkes/Adminkes (S1) Tenaga Kontrak/THL/Nusantara Sehat | 65 |



| | | |
|---|---|-----|
| | 8. Perawat Gigi/Analisis/Kesling/Gizi/Promkes/Adminikes (DIII) Tenaga Kontrak/THL/Nusantara Sehat | 35 |
| | e. Rekam Medis/Asisten Apoteker | |
| | 1. Rekam Medis/Asisten Apoteker Penyelia | 60 |
| | 2. Rekam Medis/Asisten Apoteker Mahir | 50 |
| | 3. Rekam Medis/Asisten Apoteker Terampil | 40 |
| | 4. Rekam Medis/Asisten Apoteker Kontrak | 35 |
| | f. Non Nakes | |
| | 1. S1 | 50 |
| | 2. D3 | 25 |
| | 3. Dibawah D3 | 15 |
| | 4. Tenaga Kontrak/THL/Non ASN (S1) | 40 |
| | 5. Tenaga Kontrak/THL/Non ASN (DIII) | 20 |
| | 6. Tenaga Kontrak/THL/Non ASN (Dibawah DIII) | 10 |
| 3 | Resiko Kerja | |
| | a. Berat, dimana pelaksanaan pekerjaan sebagian berada di area infeksius, rentan tertular penyakit, potensi terjadi kecelakaan kerja dan mempunyai resiko pengambilan kebijakan (UGD/PONED, Poli Gigi, Laboratorium, Rawat Inap, Kepala Puskesmas) | 30 |
| | b. Sedang, dimana pelaksanaan pekerjaan sebagian berada di area pelayanan klinis beresiko sedang dan penyelenggaraan upaya kesehatan masyarakat (Poliklinik Umum, Poli KIA, Gizi, Farmasi, Kesling, Promkes, dan Pelayanan UKM lainnya, Sopir, <i>Cleaning Service</i>) | 20 |
| | c. Ringan, dimana pelaksanaan pekerjaan sebagian besar berada di ruang administrasi dan tidak kontak langsung dengan pasien (<i>Customer Service, Rekam Medis, Manajemen</i>) | 10 |
| 4 | Tingkat Kegawat Daruratan | |
| | UGD dan Ruang Bersalin(PONED), Ruang Rawat Inap | 30 |
| 5 | Jabatan Yang Disandang | |
| | a. Pimpinan BLUD | 150 |
| | b. Pejabat Pengelola Keuangan/TU | 100 |
| | c. Pejabat Teknis (PJ UKM, PJ UKP, PJ Jaringan dan Jejaring Puskesmas, PJ Sapra, PJ Mutu) | 80 |
| | d. Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan | 75 |
| | e. Bendahara, Pengurus Barang, Pejabat Pengadaan | 75 |
| | f. Koordinator Pelayanan, PIC PIS-PK | 40 |
| | g. Pelaksana Pelayanan/Sub Koordinator/PJ Darbin | 20 |
| | * bila ada rangkap jabatan ditambah poin 10 | |
| | ** Koordinator Sapra pada Puskesmas Terpencil dan Sangat Terpencil ditambahkan poin 80) | |
| 6 | Hasil/Capaian Kinerja | |
| | a. Mengacu kepada nilai e-lapkin | |
| | 1. Sangat baik | 70 |
| | 2. Baik | 60 |
| | 3. Cukup | 50 |
| | 4. Kurang | 35 |
| | b. Khusus tenaga dokter, bidan dan perawat, setiap menolong persalinan ditambah poin 25 | |
| 7 | Kehadiran | |
| | 1. Hadir setiap hari kerja (per hari) | 1 |
| | 2. Terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya | -1 |

f

| | | |
|--|--|--|
| | Akumulasi sampai dengan 7 (Tujuh) jam | |
| | Keterangan: 1. Kehadiran adalah proporsi kehadiran dengan hari kerja 2. Ketidakhadiran akibat sakit atau mendapat musibah selama 3 (tiga) hari dianggap hadir 3. Ketidakhadiran karena sakit dibuktikan dengan surat keterangan dari Dokter | |

BUPATI SOLOK,

dto

JON FIRMAN PANDU

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



FEBRIZALDI

LAMPIRAN III
 PERATURAN BUPATI SOLOK
 NOMOR 9 TAHUN 2025
 TENTANG
 REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM
 DAERAH PADA UNIT PELAKSANA
 TEKNIS DAERAH DI LINGKUNGAN
 DINAS KESEHATAN

POIN PENILAIAN REMUNERASI UPTD LABKESDA

| NO | KRITERIA | NILAI SKOR |
|----|--|------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Pengalaman dan masa kerja (Basic Index) | |
| | a. Masa kerja dibawah 5 tahun | 2 |
| | b. Masa kerja 5 tahun s/d 10 tahun | 5 |
| | c. Masa kerja 11 tahun s/d 15 tahun | 10 |
| | d. Masa kerja 16 tahun s/d 20 tahun | 15 |
| | e. Masa kerja 21 tahun s/d 25 tahun | 20 |
| | f. Masa kerja lebih dari 25 tahun | 25 |
| 2 | Keterampilan, Ilmu Pengetahuan dan Perilaku | |
| | a. Dokter/Dokter Spesialis Patologi klinik | |
| | 1. Dokter Ahli Utama/Dokter Kontrak | 150 |
| | 2. Dokter Ahli Madya | 140 |
| | 3. Dokter Ahli Muda | 130 |
| | 4. Dokter Ahli Pertama/Dokter Kontrak/Nusantara Sehat | 120 |
| | b. Analis Kesehatan | |
| | 1. Pranata Laboratorium Kesehatan Ahli Madya | 100 |
| | 2. Pranata Laboratorium Kesehatan Ahli Muda | 90 |
| | 3. Pranata Laboratorium Kesehatan Ahli Pertama | 80 |
| | 4. Pranata Laboratorium Kesehatan (D4) kontrak/THL/Nusantara Sehat | 70 |
| | 5. Pranata Laboratorium Kesehatan Penyelia | 60 |
| | 6. Pranata Laboratorium Kesehatan Mahir | 50 |
| | 7. Pranata Laboratorium Kesehatan Terampil | 40 |
| | 8. Pranata Laboratorium Kesehatan (D3) kontrak/THL/Nusantara Sehat | 35 |
| | c. Perawat/Kesling/Promkes/Adminkes | |
| | 1. Perawat/Kesling/Promkes/Adminkes Ahli Madya | 80 |
| | 2. Perawat/KeslingPromkes/Adminkes Ahli Muda | 70 |
| | 3. Perawat/Kesling/Promkes/Adminkes Ahli Pertama | 65 |
| | 4. Perawat/Kesling/Promkes/ Penyelia | 60 |
| | 5. Perawat/Kesling/Promkes/ Mahir | 50 |
| | 6. Perawat/Kesling/Promkes/ Terampil | 40 |
| | 7. Perawat/Kesling/Promkes/Adminkes (S1) tenaga kontrak | 65 |
| | 8. Perawat/Kesling/Promkes/Adminkes (DIII) tenaga kontrak | 35 |

1 f

| | | |
|---|---|-----|
| | d. Rekam Medis/Asisten Apoteker | |
| | 1. Rekam Medis/Asisten Apoteker Penyelia | 60 |
| | 2. Rekam Medis/Asisten Apoteker Mahir | 50 |
| | 3. Rekam Medis/Asisten Apoteker Terampil | 40 |
| | e. Non Nakes/Non STR | |
| | 1. S1 | 50 |
| | 2. D3 | 25 |
| | 3. Dibawah D3 | 15 |
| | 4. Tenaga Kontrak/THL/Non ASN (S1) | 40 |
| | 5. Tenaga Kontrak/THL/Non ASN (DIII) | 20 |
| | 6. Tenaga Kontrak/THL/Non ASN (Dibawah DIII) | 10 |
| 3 | Resiko Kerja | |
| | a. Berat, dimana pelaksanaan pekerjaan sebagian berada diarea infeksius, rentan tertular penyakit, potensi terjadi kecelakaan kerja dan mempunyai resiko pengambilan kebijakan (Analisis, Manajemen/Ketata Usahaan, Kepala Labkesda, Dokter) | 30 |
| | b. Sedang, dimana pelaksanaan pekerjaan sebagian berada diarea pelayanan klinis beresiko sedang dan penyelenggaraan upaya kesehatan masyarakat (Kesehatan lingkungan, Asisten Apoteker, Adminkes Promosi Kesehatan, <i>Cleaning Service</i> , Pengemudi) | 20 |
| | c. Ringan, dimana pelaksanaan pekerjaan sebagian besar berada diruang administrasi dan tidak kontak langsung dengan pasien (<i>Customer Service</i> , Rekam Medis) | 10 |
| 4 | Jabatan Yang Disandang | |
| | 1. Pimpinan BLUD | 150 |
| | 2. Pejabat Pengelola Keuangan/Tata Usaha | 100 |
| | 3. Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan | 70 |
| | 4. Bendahara, Pengurus Barang, Pejabat Pengadaan | 50 |
| | 5. Penanggung Jawab Laboratorium Klinik, Penanggung Jawab Laboratorium Kesehatan Masyarakat | 40 |
| | 6. Koordinator Laboratorium Klinik, Koordinator Laboratorium Kesehatan Masyarakat | 10 |
| | * bila ada rangkap jabatan ditambah poin 5 | |
| 5 | Hasil/ Capaian Kinerja | |
| | Mengacu kepada nilai e-lapkin | |
| | 1. Sangat baik | 70 |
| | 2. Baik | 60 |
| | 3. Cukup | 50 |
| | 4. Kurang | 35 |
| 6 | Kehadiran | |
| | 1. Hadir setiap hari kerja (per hari) | 1 |
| | 2. Terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya Akumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam | -1 |

Keterangan:

1. Kehadiran adalah proporsi kehadiran dengan hari kerja
2. Ketidakhadiran akibat sakit atau mendapat musibah selama 3 (tiga) hari dianggap hadir
3. Ketidakhadiran karena sakit dibuktikan dengan surat keterangan dari Dokter

BUPATI SOLOK,

dto

JON FIRMAN PANDU

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



FEBRIZALDI

LAMPIRAN IV
 PERATURAN BUPATI SOLOK
 NOMOR 9 TAHUN 2025
 TENTANG
 PEMBERIAN REMUNERASI BADAN
 LAYANAN UMUM DAERAH PADA UNIT
 PELAKSANA TEKNIS DAERAH DI
 LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN

FORMULA PERHITUNGAN REMUNERASI (JASA PELAYANAN)
 RSUD AROSUKA

I. POIN INDIVIDUAL

| KRITERIA | NILAI SKOR |
|---|------------|
| 1 | 2 |
| A. Pengalaman dan masa kerja (Basic Index) | |
| a. Masa kerja dibawah 5 tahun | 2 |
| b. Masa kerja 5 tahun s/d 10 tahun | 5 |
| c. Masa kerja 11 tahun s/d 15 tahun | 10 |
| d. Masa kerja 16 tahun s/d 20 tahun | 15 |
| e. Masa kerja 21 tahun s/d 25 tahun | 20 |
| f. Masa kerja lebih dari 25 tahun | 25 |
| B. Keterampilan, Ilmu Pengetahuan dan Perilaku | |
| 1. SD | 1 |
| 2. SMP | 2 |
| 3. SMA/SMU | 3 |
| 4. D1 | 4 |
| 5. D3 | 5 |
| 6. S1/D4 | 6 |
| 7. DOKTER UMUM/DOKTER GIGI/APOTEKER/NERS | 7 |
| 8. S2 | 8 |
| 9. DOKTER SPESIALIS | 9 |
| 10. S3 | 10 |
| a. Tingkat pendidikan atau keterampilan yang dipakai adalah tertera pada SK pengangkatan baik PNS ataupun Non PNS | |
| b. Kursus/ pelatihan bersertifikat (3 hari) sesuai dengan posisi kerja karyawan, diberi penghargaan dengan tambahan nilai 0,2 dan hanya berlaku 3 (tiga) tahun. | |

| 1 | 2 |
|--|---|
| C. Tingkat Kegawat daruratan | |
| 1. Grade I Administrasi perkantoran | 1 |
| 2. Grade II a. Administrasi keuangan b. Gizi, Laundry c. Rawat Jalan d. CSSD e. IPSRS f. Radiologi non Shift g. Laboratorium non shift h. Ambulance i. Rekam Medis j. Satpam k. Brangkarman l. Cleaning servis m. Pemulasaran Jenazah | 2 |
| 3. Grade III a. Rawat Inap b. Laboratorium shift c. Radiologi shift d. IPAL e. Hemodialisa f. Farmasi | 4 |
| 4. Grade IV a. Bedah Central, Anastesi, VK b. ICU, ICCU, NICU, PICU, c. IGD, IPCN, <i>Case Manager</i> | 6 |
| D. Resiko Kerja | |
| 1. Grade I adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat <i>fisik</i> walaupun karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP) yaitu perkantoran. | 1 |
| 2. Grade II adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat <i>kimiawi</i> apabila karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP) yang terdiri dari Rawat Jalan, Gizi, IPSRS, Rehabilitasi Medik, Diagnostik, CSSD, Ambulance, Hemodialisa, Rekam medis, Satpam, Brangkarman, Cleaning servis, Farmasi rawat jalan. | 2 |
| 3. Grade III adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat <i>kontaminasi</i> walaupun karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP), terdiri dari Rawat Inap, Laboratorium, UTDRS, Farmasi kemoterapi. | 4 |
| 4. Resiko grade IV kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat <i>infeksius</i> dan <i>radiasi</i> walaupun karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap, yang terdiri dari Ruang Isolasi, Bedah Sentral, Anastesi, IGD, IGD Kebidanan, Rawat Inap Penyakit Dalam, ICU, ICCU, NICU-PICU, Poliklinik Paru, Case Manager, Laundry, Pemulasaran jenazah, Radiologi, IPCN dan IPAL, Kemoterapi. | 6 |

| | |
|---|---|
| f | f |
|---|---|

| | |
|--|----|
| E. Jabatan Yang Disandang | |
| 1. Tidak memiliki jabatan | 1 |
| 2. Penanggung jawab, Ketua tim | 2 |
| 3. Kepala Ruangan, Ka.Instalasi, Koordinator, Case Manager, Bendahara | 4 |
| 4. Kepala Sub Bagian/ Sub Bidang, Kepala seksi, Kepala Departemen, Kepala SMF, Ketua Komite Medik, Ketua Komite Keperawatan, Ketua SPI | 5 |
| 5. Kepala Bagian dan Kepala Bidang | 6 |
| F. Hasil/ Capaian Kinerja | |
| 1. Sangat Baik | 70 |
| 2. Baik | 60 |
| 3. Cukup | 50 |
| 4. Kurang | 30 |

II. FORMULA PENILAIAN

A. Pendapatan Bersumber dari BPJS Kesehatan

1. Penerimaan Remunerasi jasa pelayanan *Top Leader Management* sebesar 5 % dari total pendapatan dibagi atas dengan perincian sebagai berikut: (dijadikan 100%)
 - a. 100% *top leader* dikurangi 18% untuk Kelompok pengelola pendapatan;
 - b. 82% yang tersisa dari *top leader* dijadikan 100% kemudian diberikan masing -masing kepada *top leader* lainnya;
 - c. 100% *top leader* diberikan 21% kepada (direktur 95,5 %, *severity level* III 2,5 %, dan tim *anti fraud* 2%), 30% diberikan kepada kelompok kabag TU / kepala bidang, dan 49% diberikan kepada kelompok kepala seksi;
 - d. Pembagian untuk kelompok Kabag TU/ kepala bidang dan kasi berdasarkan *scoring index*; dan
 - e. Pembagian remunerasi pengelola pendapatan diberikan 17% verifikator internal, koder dan tim entri 52 %, administrasi 19% dan tim jasa pelayanan 12%.

2. Penerimaan Remunerasi jasa pelayanan pegawai lainnya sebesar 39% (tiga puluh sembilan persen) dari total klaim kemudian dibagi atas :
 - a. Penerimaan Remunerasi jasa pelayanan medis dan paramedis bidang penunjang sebesar 39% dari tarif layanan berdasarkan Peraturan Bupati Solok Nomor 7 Tahun 2017 tentang Tarif Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok yang dibagi dengan perincian sebagai berikut: (dijadikan 100%)
 - 1) 9% (sembilan perseratus) untuk staf manajemen dibagikan berdasarkan *scoring index*;
 - 2) 2% (dua perseratus) untuk Dokter Umum dibagikan berdasarkan *scoring index*;
 - 3) 89% (delapan puluh sembilan persen) untuk Medis dan Paramedis dengan rincian sebagai berikut;
 - a) Laboratorium PK : Dokter 45%, Paramedis 55%;
 - b) Laboratorium PA : Dokter 50%, Paramedis 50%;
 - c) UTDRS : Dokter 40%, Paramedis 60%;



- d) Radiologi :
- (1) Rontgen : Dokter 40%, Paramedis 60%;
 - (2) USG : Dokter 70%, Paramedis 30%; dan
 - (3) CT Scan : Dokter 40%, Paramedis 60%;
- b. Penerimaan Remunerasi jasa pelayanan medis dan paramedis sebesar 39% dari total klaim yang telah dikurangi jasa pelayanan bidang penunjang dijadikan 100% kemudian dibagi atas :
- 1) 9% (sembilan perseratus) untuk staf manajemen dibagikan berdasarkan scoring index;
 - 2) 2% (dua perseratus) untuk Dokter Umum dibagikan berdasarkan scoring index;
 - 3) 89% (delapan puluh sembilan persen) untuk Medis dan Paramedis dengan rincian sebagai berikut;
 - a) Rawat Jalan : Dokter 57%, Paramedis 43%;
 - b) Rawat Inap : Dokter 40%, Paramedis 60%;
 - c) Kamar Bedah : Dokter 57% dijadikan 100% (dibagi lagi ke Dokter Operator 70% dan Dokter Anestesi 30%), Paramedis 43%;
 - d) VK Partus Normal : Dokter 40%, Paramedis 60%;
 - e) VK Partus Penyulit : Dokter 45%, Paramedis 55%;
 - f) Kuret + Anestesi : Dokter 57% dijadikan 100% (dibagi lagi ke Dokter; Operator 70% dan Dokter Anestesi 30%), Paramedis 43%;
 - g) ICU/PICU/NICU : Dokter 40%, Paramedis 60%;
 - h) IGD : Dokter 40%, Paramedis 60%;
 - i) Rehabilitasi Medik : Dokter 40%, Paramedis 60%;
 - j) Proporsi Jasa Medis yang melakukan rawat bersama pada pasien dibagi atas:
 - (1) Dokter Tindakan 70%, Dokter Non Tindakan 30%;
 - (2) Dokter yang sesama dokter tindakan dibagi masing-masingnya 50%;
 - (3) Dokter Non Tindakan 60% (DPJP utama), Dokter Non Tindakan 40%; dan
 - (4) Rawat bersama yang dilakukan lebih dari 2 dokter, menyesuaikan.
- c. Ketentuan proporsi pembagian jasa Kelompok Medis terbagi atas :
- 1) Pembagian jasa Kelompok Medis sebagai berikut :
 - a) 70% (tujuh puluh perseratus) dijadikan sebagai jasa diterima berdasarkan jumlah pasien yang ditangani; dan
 - b) 30% (tiga puluh perseratus) dijadikan sebagai jasa yang dibagikan berdasarkan besarnya persentase kontribusi rata-rata perbulan pertahun dari tiap bagian ke rumah sakit. Sesuai dengan tabel berikut:

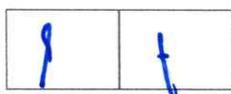
| | NAMA PROVIDER | KONTRIBUSI |
|---|---------------------------------|------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | KELOMPOK DOKTER PENYAKIT DALAM | 9,3 % |
| 2 | KELOMPOK DOKTER KANDUNGAN | 7,7 % |
| 3 | KELOMPOK DOKTER ANAK | 6 % |
| 4 | KELOMPOK DOKTER BEDAH | 12,5% |
| 5 | KELOMPOK PATOLOGI ANATOMI | 1 % |
| 6 | KELOMPOK DOKTER THT-KL | 3,8 % |
| 7 | KELOMPOK RADIOLOGI | 3 % |
| 8 | KELOMPOK KARDIOLOGI | 13,2 % |
| 9 | KELOMPOK DOKTER PATOLOGI KLINIK | 5,1 % |

| | | |
|----|-----------------------------------|--------|
| 10 | KELOMPOK DOKTER PARU | 2,4 % |
| 11 | KELOMPOK DOKTER MATA | 2,1 % |
| 12 | KELOMPOK DOKTER UMUM | 25,0 % |
| 13 | KELOMPOK DOKTER GIGI | 0,7 % |
| 14 | KELOMPOK DOKTER NEUROLOGI | 2,7% |
| 15 | KELOMPOK DOKTER ANASTESI | 4,5% |
| 16 | KELOMPOK DOKTER KULIT DAN KELAMIN | 1% |

- 2) Proporsi Pembagian Jasa Pelayanan Paramedis :
Seluruh penghasilan Paramedis dikumpulkan dan dibagi menjadi atas :
- 70% (tujuh puluh perseratus) dijadikan sebagai jasa yang dibagikan berdasarkan scoring index; dan
 - 30% (tiga puluh perseratus) dijadikan sebagai jasa yang dibagikan kepada kelompok paramedis penghasil berdasarkan besarnya kontribusi rata-rata perbulan pertahun dari tiap kelompok tersebut. Besaran persentase ke bagian masing-masing sebagai berikut :

| NO | INSTALASI | % |
|----|-------------------------------|--------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | FARMASI | 4,00% |
| 2 | RUANG IGD | 5,57% |
| 3 | RUANG INTERNA | 11,09% |
| 4 | RUANG RAWAT BEDAH | 3,56% |
| 5 | RUANG RAWAT KEBIDANAN | 2,01 % |
| 6 | RUANG RAWAT ANAK | 2,90% |
| 7 | RUANG UTDRS | 1,54% |
| 8 | RUANG BEDAH CENTRAL | 14,06% |
| 9 | RUANG ICU | 4,42% |
| 10 | LABORATORIUM PATOLOGI KLINIK | 6,30% |
| 11 | RUANG RADIOLOGI | 3,26% |
| 12 | LABORATORIUM PATOLOGI ANATOMI | 0,95% |
| 13 | RUANG REHABILITASI MEDIK | 1,80% |
| 14 | IPCN | 0,20% |
| 15 | POLIKLINIK | 24,92% |
| 16 | PENATA ANESTESI | 6,02% |
| 17 | IGD KEBIDANAN | 2,01% |
| 18 | GIZI | 1,00% |
| 19 | IPSR | 1,00% |
| 20 | KELAS I | 3,40% |

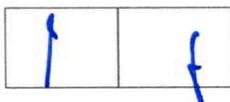
- Untuk jasa paramedis dilakukan perincian masing-masing instalasi yaitu, 5% untuk kepala ruangan dan 3% untuk ketua tim, sisanya dibagi bersama.
- Untuk pembagian jasa poliklinik, dilakukan perincian sebagai berikut:
 - Poliklinik bedah 11,11 %;
 - Poliklinik interne 23,98%;
 - Poliklinik anak 2,30 %;
 - Poliklinik mata 6,54 %;
 - Poliklinik paru 5,34 %;
 - Poliklinik gigi 1,75%;
 - Poliklinik syaraf 9,37 %;



- h) Poliklinik kebidanan 4,67 %;
- i) Poliklinik jantung 26,0%;
- j) Poliklinik THT 4,56%;
- k) Poliklinik Jiwa 1,20%;
- l) Poliklinik Kulit 2,58 %; dan
- m) Poliklinik vaksin 0,6%.

B. Pendapatan Bersumber dari Klaim umum

1. Penerimaan Remunerasi jasa pelayanan *Top Leader Management* sebesar 5 % dari total pendapatan dibagi atas dijadikan 100% dengan rincian sebagai berikut:
 - a. 100% *top leader* dikurangi 10% untuk Kelompok pengelola pendapatan 82% yang tersisa dari *top leader* dijadikan 100% kemudian diberikan masing-masing kepada *top leader* lainnya;
 - b. 100% *top leader* diberikan 20% kepada direktur ,30% diberikan kepada kelompok Kabag TU / kepala bidang, dan 50% diberikan kepada kelompok kepala seksi;
 - c. Pembagian untuk kelompok Kabag TU/ kepala bidang dan Kasi berdasarkan *scoring index*; dan
 - d. Pembagian remunerasi pengelola pendapatan sebesar 18% dijadikan 100 % dengan rincian 20 % untuk Kepala ruangan Kasir, 20 % tim jasa pelayanan, 60 % diberikan kepada tim pelaksana.
2. Penerimaan Remunerasi jasa pelayanan pegawai lainnya sebesar 39 % (tiga puluh sembilan perseratus), remunerasi jasa pelayanan sebesar 39% dari total klaim dijadikan 100%, kemudian dibagi atas:
 - a. 100% jasa medis dan paramedis, 8% diberikan kepada staf manajemen;
 - b. 92% dijadikan 100% kemudian diberikan kepada medis dan paramedis sesuai dengan perincian klaim pendapatan umum;
 - a. 100% jasa paramedis diberikan 80% sebagai kontribusi langsung kepada ruangan yang bersangkutan, 20% sebagai jasa tidak langsung. Jasa paramedis diberikan 80% sebagai kontribusi langsung kepada ruangan yang bersangkutan pembagian penerimaan ke bagian masing-masing sebagai berikut :
 - 1) Rawat Inap Tingkat Lanjut medis 40%, paramedis 60%;
 - 2) Rawat Jalan medis 60%, paramedis 40%;
 - 3) EKG medis 50%, paramedis 50%;
 - 4) Oksigen 10% jasa terdiri dari Paramedis 75%, IPSRS 25%;
 - 5) Obat-obatan 15% Jasa 100% diberikan kepada farmasi;
 - 6) Konsultasi Gizi 100% petugas gizi;
 - 7) Laboratorium Patologi Klinik dan BDRS medis 45%, paramedis 55%;
 - 8) Laboratorium Patologi Anatomi medis 50%, paramedis 50%;
 - 9) SKBN/Rapid medis 40%, paramedis 60%;
 - 10) Medikolegal medis 60%, paramedis 40%;
 - 11) Radiologi (rontgen) medis 40%, paramedis 60%;
 - 12) USG medis 70%, paramedis 30%;
 - 13) CT scan medis 40%, paramedic 60%
 - 14) Tindakan IGD medis 50%, paramedis 50%;
 - 15) Fisioterapi medis 40%, paramedis 60%;
 - 16) Bedah sentral 60% medis (70% operator, 30% anastesi), 40% paramedis (70% paramedis OK, 30% penata anastesi);
 - 17) Tindakan Poli medis 50%, paramedis 50%;
 - 18) Visum administrasi 15 %, medis paramedis 85% (60% dokter, 40% paramedis);



- 19) USG kebidanan medis 70%, paramedis 30%;
- 20) Rohani medis 80%, paramedis 20%;
- 21) Medical Check Up medis 70%, paramedis 30%; dan
- 22) Pendidikan dan latihan 100% untuk pelaksana.

C. Pendapatan Bersumber dari Klaim Jasa Raharja

1. Penerimaan Remunerasi jasa pelayanan *Top Leader Management* sebesar 5 % dari total pendapatan dibagi atas sebagai berikut: (dijadikan 100%)
 - a. 100% *top leader* dikurangi 30% untuk Kelompok pengelola Pendapatan 70% yang tersisa dari top leader dijadikan 100% kemudian diberikan masing-masing kepada top leader lainnya;
 - b. 100% top leader diberikan 20% kepada direktur, 30% diberikan kepada kelompok Kabag TU / kepala bidang, dan 50% diberikan kepada kelompok kepala seksi;
 - c. Pembagian untuk kelompok Kabag TU/ kepala bidang dan Kasi berdasarkan scoring index; dan
 - d. Pembagian remunerasi pengelola pendapatan sebesar 30% dijadikan 100 % dengan rincian 20 % untuk Kepala ruangan Kasir, 20 % tim jasa pelayanan, 60 % diberikan kepada tim pelaksana.
2. Penerimaan Remunerasi jasa pelayanan pegawai lainnya sebesar 39 % (tiga puluh sembilan perseratus), remunerasi jasa pelayanan sebesar 39% dari total klaim dijadikan 100%, kemudian dibagi atas:
 - a. 100% jasa medis dan paramedis, 8% diberikan kepada staf manajemen; dan
 - b. 92% dijadikan 100% kemudian diberikan kepada medis dan paramedis sesuai dengan rincian sebagai berikut :
 - 1) Konsultasi spesialis 60% dokter, 40% paramedis;
 - 2) Konsultasi dokter umum 60% dokter, 40% paramedis;
 - 3) Fisioterapi 40% dokter, 60% paramedis;
 - 4) Poliklinik 60% dokter, 40% paramedis;
 - 5) Rawatan bedah 40% dokter, 60% paramedis;
 - 6) Laboratorium 45% dokter, 55% paramedis;
 - 7) Rontgen 40% dokter, 60% paramedis;
 - 8) USG medis 70%, paramedis 30%;
 - 9) CT scan medis 40%, paramedic 60%
 - 10) EKG 60% dokter, 40% paramedis;
 - 11) OK/Bedah Sentral 60% dokter, 40% paramedis, 60% dokter (70% operator, 30% anastesi), 40% paramedis (85% paramedis OK, 15% penata anastesi);
 - 12) Tindakan IGD 40% dokter, 60% paramedis;
 - 13) SKT 60% dokter, 40% paramedis;
 - 14) Obat/farmasi 80% BHP, 5% top leader, 15% JP farmasi; dan
 - 15) Oksigen 80% BHP, 5% top leader, 10% paramedis.

D. Pendapatan Bersumber dari Klaim Kir Kesehatan *Medical Check Up*

Penerimaan Remunerasi jasa pelayanan dari Klaim Kir Kesehatan *Medical Check Up* menetapkan konsultasi dokter spesialis pada rawat jalan 100 % untuk jasa pelayanan, untuk pelayanan pemeriksaan (Laboratorium, Rontgen, EKG, Audiometri, Treadmill dan Kesehatan jiwa serta pemeriksaan kesehatan lainnya) 56 % untuk operasional (Bahan habis pakai) dan 44 % untuk jasa pelayanan. Dengan rincian sebagai berikut:



1. Klaim pendapatan Tim Pemeriksaan Kesehatan dibagi atas :

- a. Rawat jalan (dokter spesialis, dokter gigi, dokter umum dan keterangan sehat dokter umum) : JP 95%, 5% top leader. JP 95% dijadikan 100% dan dibagi dengan rincian sebagai berikut: PJ manajemen 7%, PJ dokter 3%, 90% JP (70% medis, 30% paramedis). MCU Medis 50% paramedic 50%
- b. Laboratorium : 56% BHP, 5% top leader , 39% JP (7% PJ manajemen, 3% PJ dokter, 90% JP), dari 90% JP dibagikan 45% medis, 55% paramedis.
- c. Rontgen : 56% BHP, 5% top leader , 39% JP (7% PJ manajemen, 3% PJ dokter 90% JP), dari 90% JP dibagikan 40% medis, 60% paramedis
- d. EKG, Audiometri, Treadmill dan pemeriksaan kesehatan lainnya : 56% BHP, 5% top leader , 39% JP (7% PJ manajemen, 3% PJ dokter 90% JP), dari 90% JP dibagikan 70% medis, 30% paramedis
- e. Kesehatan Rohani : 56% BHP dan jasa sarana, 5% top leader , 39% JP (7% PJ manajemen, 3% PJ dokter , 90% JP), dari 90% JP dibagikan 70% medis, 30% tester dan manajemen.
- f. Rekam medis : 56% BHP, 5% top leader , 39% JP (10% PJ manajemen, 90% pelaksana)

2. Top leader dan Penanggung jawab dengan perincian :

- a. 5% top leader, Dari 100% dikurangi 20% untuk Direktur , 80% dijadikan 100% dibagikan 40 % untuk Kepala seluruh kepala Bidang , 60 % untuk seluruh kepala seksi
- b. 7 % untuk anggota Tim Kir (penanggung jawab dan pelaksana) berdasarkan porsi kerja per bagian yang ditetapkan oleh penanggung jawab kegiatan.
- c. Penanggung Jawab dokter 3% diberikan ke dokter penanggung kegiatan kir yaitu dokter spesialis penyakit dalam.

E. Pendapatan Bersumber dari Klaim Obat kronis

- 1. Penerimaan remunerasi jasa pelayanan sebesar 20% (dua puluh perseratus) diberikan kepada apoteker yang digunakan Surat Izin Praktek Apoteker (SIPA) sebagai penanggungjawab pemesanan obat dan bahan habis pakai farmasi RSUD Arosuka sebesar Rp. 2.500.000,- (Dua juta lima ratus ribu rupiah).
- 2. Dari jasa pelayanan 20 % dikurangi sebesar Rp. 2.500.000,- (Dua juta lima ratus ribu rupiah) dijadikan 100 %, dibayarkan Biaya jasa pelayanan Top Leader Management sebesar 20% (dua puluh perseratus) yang dibagi atas : (dijadikan 100%)
 - a. 100% *Top Leader* dikurangi 5% untuk Kelompok pengelola JKN
 - b. 95 % yang tersisa dari top leader dijadikan 100% kemudian diberikan masing-masing kepada top leader lainnya
 - c. 100% top leader diberikan 15% kepada (direktur 98 % dan tim anti fraud 2%), 36% diberikan kepada kelompok kepala bagian / kepala bidang , dan 49% diberikan kepada kelompok kepala seksi
 - d. Pembagian untuk kelompok Kabag TU/ kabid dan Kasie berdasarkan pembagian bersama dalam kelompok masing-masing.
 - e. Jasa Pengelola JKN terdiri dari :

| | | |
|---|--------------|---------|
| 1 | Koordinator | 1 orang |
| 2 | Administrasi | 1 orang |

h f

3. Biaya jasa pelayanan pegawai lainnya sebesar 80 % (Delapan puluh lima persen), dijadikan 100% dibagi atas: 20% (Dua puluh perseratus) Medis, 80% (Delapan puluh perseratus) Paramedis dengan perincian :
- a. Pembagian jasa Kelompok Medis sebagai berikut :
- 1) 20% (Dua puluh perseratus) proporsi Medis dijadikan 100% dan dijadikan sebagai jasa langsung yang langsung diterima berdasarkan persentase jumlah persepan klaim yang dibayarkan.
 - 2) Dokter penanggungjawab pelayanan yang melebihi pembiayaan klaim tidak diberikan jasa pelayanannya pada bulan tersebut.
- b. Proporsi Pembagian Jasa Pelayanan Paramedis :
- 1) 80% (Delapan Puluh Perseratus) proporsi Paramedis dijadikan 100%
 - 2) Dari 100% kemudian dibagi 90% untuk kelompok Farmasi dan 10% untuk kelompok paramedis poliklinik.
 - 3) Untuk jasa langsung paramedis instalasi farmasi dibagi berdasarkan scoring dan kehadiran.
 - 4) Untuk pembagian jasa langsung poliklinik, diberikan berdasarkan jumlah pasien pada poliklinik yang melayani pasien obat kronis.

BUPATI SOLOK,

dto

JON FIRMAN PANDU

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


FEBRIZALDI